

Hanna Ruohonen

## Toimintaterapeutit työllistymistä tukevissa palveluissa pääkaupunkiseudulla

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Toimintaterapeutti AMK

Toimintaterapian koulutusohjelma

Opinnäytetyö

11.11.2013

Tekijä(t)	Hanna Ruohonen
Otsikko	Toimintaterapeutit työllistymistä tukevissa palveluissa pääkaupunkiseudulla
Sivumäärä	29 sivua + 2 liitettä
Aika	11.11.2013
Tutkinto	Toimintaterapeutti
Koulutusohjelma	Toimintaterapian koulutusohjelma
Ohjaaja(t)	Lehtori Anja Sario
<p>Opinnäytetyön tarkoitus oli selvittää, mitä erityisosaamista toimintaterapia tuo työllistymistä tukeviin palveluihin ja mitkä tekijät luovat raamit näille palveluille. Opinnäytetyö on tehty ilman yksittäistä työelämäyhteistyökumppania. Työssä haastatellut toimintaterapeutit työskentelevät erilaisissa työllistymistä tukevissa palveluissa pääkaupunkiseudulla. Työn tarkoitus on myös toimia keskustelun herättäjänä tästä ajankohtaisesta aiheesta.</p> <p>Työssä noudatettiin laadullisen tutkimuksen periaatteita ja työn viitekehyksenä käytettiin toimintaterapian taustateoriaa Inhimillisen toiminnan mallia sekä Juhani Ilmarisen kehittämää Työkykytalo-mallia. Kirjallisena aineistona toimi työllistymistä tukevia palveluita ohjaava lainsäädäntö ja näistä annetut soveltamisohjeet, aihealueeseen liittyvät ajankohtaiset julkaisut ja mediakirjoittelu. Lisäksi aineistoa kerättiin ryhmämuotoisen teemahaastattelun avulla. Aineisto analysoitiin aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä.</p> <p>Työllistymistä tukevissa palveluissa työskentelevien toimintaterapeuttien näkemykset tämän hetken palveluista olivat yhteneväiset. Moni koki työllistymistä tukevien palveluiden olevan ajankohtaisia, erittäin tarpeellisia ja toimintaterapeutista näkemystä vaativia. Palvelut näyttäytyivät myös riittämättöminä ja hajanaisina. Toimintaterapeutit kaipasivat oman ammattikunnan ravistelua ja näkyvämpää oman osaamisen markkinointia.</p> <p>Jotta toimintaterapeutin erityisosaaminen saataisiin näkyväksi osaksi työllistymistä tukevia palveluita, tulisi ammattikunnan</p>	

hakeutua tämän palvelualan työtehtäviin. Työllistymiseen liittyvät ongelmakohdat olisivat osittain ratkaistavissa toimintaterapeuttista osaamista hyödyntämällä. Jatkotoimenpiteeksi suosittelen toimintaterapeuttiopiskelijoiden ohjaamista työharjoitteluun esim. työllistymistä tukeviin palveluihin kuten työllistämishankkeisiin. Tätä kautta osaamista saataisiin markkinoitua.

Avainsanat

työllistymistä tukevat palvelut, toimintaterapia, työkyky

Author(s)	Hanna Ruuhonen
Title	Occupational therapist in employment support services.
Number of Pages	29 pages + 2 appendices
Date	11 Nov 2013
Degree	Bachelor of Health Care
Degree Programme	Occupational Therapy
Instructor(s)	Anja Sario, Senior Lecturer
<p>The purpose of this study was find out what kind of special expertise occupational therapy would bring to the employment support services and what factors provide the framework for this service. This study was been done without any partnership of worklife. The study is intended to serve as instigator of discussion on this topical subject.</p> <p>The study was carried out following the principles of qualitative research and the framework of this study was Model of Human Occupation and The House Model of Ability of Work developed by Juhani Ilmarinen. The main source of information were the Finnish laws that deal with employment support services and those given implementation guidelines, current publications and media journalism. In addition, data were gathered from group-focused interview. The data was analysed through content analysis.</p> <p>Many occupational therapist felt the employment support services as a same way. They thought that those services are necessary and demand the view of therapeutic expertise. Services appeared to be inadequate and fragmented. Occupational therapists wanted that their trade must work harder to agitate and market of their professional competence and know-how.</p> <p>As a conclusion of this study the recommendation was that occupational therapists should have more courage to seek different working opportunities in the area of employment support services. Also one solution could be that more occupational therapy students should go to job training to these employment support services like employment projects. This way the visibility of this special professional competence could be market more effective.</p>	

Keywords	employment support services, occupational therapy, work capacity

## Sisällys

1	Johdanto	1
2	Opinnäytetyön tarkoitus	2
3	Työllistymistä tukevat palvelut valtakunnallisella ja paikallisella tasolla	3
3.1	Työ- ja elinkeinoministeriö	3
3.2	Sosiaali- ja terveysministeriö	4
3.3	Opetus- ja kulttuuriministeriö	5
3.4	Palveluiden sisältö ja asiakkaiden palveluprosessit	6
3.4.1	Julkinen työvoimapalvelu	7
3.4.2	Kuntouttava työtoiminta	10
3.4.3	Ammatillinen kuntoutus	10
3.4.4	Siirtymätyö	11
4	Aineiston keruu ja analyysimenetelmät	12
4.1	Aikaisemmat tutkimukset aiheesta	12
4.2	Teemahaastattelut	12
4.3	Analyysimenetelmät	14
5	Toimintaterapian mahdollisuudet työllistymistä tukevissa palveluissa	15
5.1	Toimintaterapian ydinosaaminen	15
5.2	Teoreettinen viitekehys	16
5.2.1	Inhimillisen toiminnan malli	16
5.2.2	Työkykytalo-malli	18
6	Tulosten tarkastelu	19
6.1	Asiakkaan toimintamahdollisuuksien arviointi	19
6.2	Asiakkaan toimintamahdollisuuksien edistäminen	21
6.3	Asiantuntija- ja koulutustehtävät	22
7	Johtopäätökset	23
8	Pohdinta	24
9	Lähteet	26

Liite 1. Ryhmämuotoisen teemahaastattelun kysymykset

Liite 2. Työllistymistä tukevien palveluiden miellekartta

## 1 Johdanto

Tässä opinnäytetyössä on tarkoitus selvittää minkälaisissa työllistymistä tukevilla palveluissa toimintaterapeutit pääkaupunkiseudulla työskentelevät ja mitkä tekijät luovat raamit tälle toiminnalle.

Suomen perustuslaki määrittelee kansalaisten oikeuden työhön seuraavasti; ”Jokaisella on oikeus lain mukaan hankkia toimeentulonsa valitsemallaan työllä, ammatilla tai elinkeinolla. Julkisen vallan on huolehdittava työvoiman suojelusta.” (Suomen perustuslaki, §18 oikeus työhön ja elinkeinovapaus).

Työllistyminen ja työhön kuntoutuminen on osa laajaa poliittista toimintaa. Kaikille tulisi taata mahdollisuus ja osallisuus työelämässä, mutta samalla tulisi myös taata työmarkkinoiden toimivuus, kansallinen kilpailukyky ja julkisen talouden tasapaino. Tätä tavoitetta varten on vuosien varrella kehitetty erilaisia kehitysohjelmia ja strategioita, joilla voitaisiin lisätä työllisten lukumäärää. (Lampinen 2012: 27).

Yhteiskunnallisessa keskustelussa on vahvasti mukana työllisyyteen liittyvät kysymykset. Jokaisella on mielipide, kuinka tässä asiassa tulisi toimia. On kuitenkin selvää, että meillä on tarvetta työllistymistä tukeville palveluille ja samalla on tarve saada erityisosaamista, jolla pystytään vaikuttamaan palveluiden vaikuttavuuteen ja laadukkuuteen.

Mitä lisäarvoa toimintaterapialla sitten olisi työllistymistä tukeviin palveluihin? Jokaisen polku työelämäänsä on aina yksilöllinen ja toimintaterapian yhtenä vahvana osaamisen alueena on yksilöllisten ratkaisujen luominen asiakkaiden todellisiin elinympäristöihin. Tässä työssä haluan tuoda esille toimintaterapeuttien ammattiosaamista ja heijastaa tämän osaamisen mahdollisuuksia edellä mainittuja palveluita suunniteltaessa, tuotettaessa ja arvioitaessa. (Launiainen H., Lintula L., 2003:7).

”Erityistä huolta pitää kantaa pitkäaikaistyöttömistä ja nuorista.

Tukipalveluihin tarvitaan myös toimintaterapeuttien osaamista.” (Mäkelä 2010:5).

## 2 Opinnäytetyön tarkoitus

Yhteiskunta muuttuu ja ihmisten tarpeet muuttuvat myös tämän myötä. Työllistymistä tukevien palveluiden käyttäjät ovat hyvin heterogeeninen ryhmä ja tämä asettaa erityisiä haasteita palveluiden tuottamiselle ja sisällölle. Oma haasteensa on siinä, että vain Suomenkin kokoisessa valtiossa käytännöt palveluiden tuottamisesta vaihtelevat suuresti. Tämän vuoksi keskityn työssäni pääasiassa pääkaupunkiseudun tilaan ja toteutukseen. Työn tarkoituksena on selvittää, minkälaista osaamista toimintaterapiassa olisi annettavana tälle sektorille? Minkälainen on ympäristö, jossa valmentaudutaan työhön ja etsitään yksilöllisiä ratkaisuja, jotta työllistyminen mahdollistuisi?

Työssä katsotaan myös tulevaisuuteen toimintaterapeutin työnkuvan osalta ja pohditaan, mitä se voisi olla työllistymistä tukevissa palveluissa? ”Toimintaterapeutin asiantuntemusta voidaan hyvin hyödyntää yhteiskunnan palveluiden kehittämiseen ja ympäristön suunnitteluun liittyvissä tehtävissä.” (Launiainen H., Lintula L.,2003:9).

”Ehkä terapeutista toimintaa aletaan hyödyntää jo siinä vaiheessa, kun elämän hallinta alkaa murentua ilman, että taustalla on mitään erityistä sairautta tai vammaa.” (Leino 2011: 37).

”Mutta pitäisi olla enemmän näkyvillä kunnallisessa ja valtakunnallisessa päätöksenteossa esimerkiksi ennaltaehkäisevän työn ja terveyden edistämisen näkökulmasta.” (Leino 2011: 37).

”Tähän asti toimintaterapian lisäarvoa ei ole tunnistettu työterveyshuollossa eikä työvoimahallinnossa. Tulevaisuudessa näiden alueiden merkitys kehittyi toimintaterapiassa, jolla on tarjota uudenlaista näkemystä ja käyttökelpoisia menetelmiä työkyvyn arviointiin.” (Harra T., Salminen A-L.,2005: 205).



### 3 Työllistymistä tukevat palvelut valtakunnallisella ja paikallisella tasolla

Suomalaisessa järjestelmässä työllistymisen ja työhön kuntoutumisen palvelujärjestelmän lainsäädäntö-, valvonta- ja järjestämisvastuu on jakautunut pääasiassa kolmeen ministeriöön: työ- ja elinkeino, sosiaali- ja terveys sekä opetus ja kulttuuri. Tämän lisäksi Suomessa kunnilla on myös lakisääteisiä velvoitteita tuottaa työllistämiseen ja työhön kuntoutumiseen liittyviä palveluita. Keskeisimpiä toimijoita työllistämisen sektorilla ovat työ- ja elinkeinotoimistot, työvoiman palvelukeskukset, Kansaneläkelaitos, eläkevakuutusyhtiöt ja sosiaali- ja terveysalan järjestöt. (Lampinen 2012:29–31).

Lisäksi Suomella on ollut mahdollisuus Euroopan unioniin liittymisen myötä saada rahoitusta työllistymistä tukeviin kehittämishankkeisiin Euroopan sosiaalirahaston (ESR-rahoitus) kautta sekä maa- ja metsätalousministeriön kautta. Maa- ja metsätalousministeriön myöntämällä Leader-rahoituksella on tarkoitus toteuttaa Manner-Suomen maa-seudun kehittämisohjelmaa. (Lampinen 2012:29, EU-rahoituksen perustietopaketti 2012:23–34).

#### 3.1 Työ- ja elinkeinoministeriö

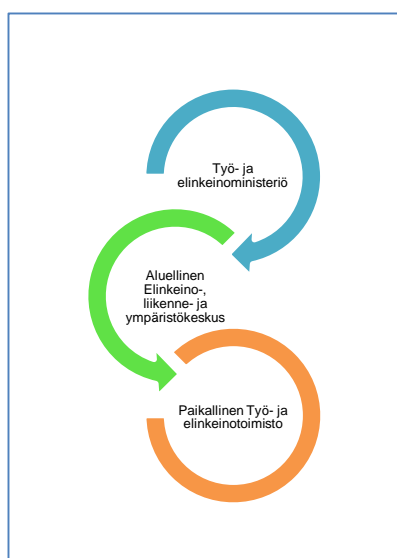
Työ- ja elinkeinoministeriö vastaa julkisen työvoima- ja yrityspalvelun suunnittelusta, kehittämisestä ja toteuttamisesta. Ministeriössä valmistellaan palveluihin liittyvä lainsäädäntö sekä ohjataan ja tuetaan elinkeino-, liikenne- ja ympäristövirastoja ja niiden kautta työ- ja elinkeinotoimistoja palvelujen toteuttamisessa.

Päävastuu julkisten työvoima- ja yrityspalveluiden järjestämisestä ja rahoituksen hallinnoinnista on Uudenmaan elinkeino- liikenne- ja ympäristövirastolla, josta tässä työssä käytetään lyhennettä ELY-keskus. ELY-keskuksen tärkeimmät tehtävät ovat edistää työmarkkinoiden toimivuutta ja työllisyyttä, kehittää ja koordinoita työvoimapalveluja, sekä ehkäistä syrjäytymistä ja syrjintää tukemalla työ- ja elinkeinotoimistojen toimintaa ja vaikuttamalla toiminnan kehittämiseen aluetasolla.

ELY-keskukset vastaavat yhdessä alueen työ- ja elinkeinotoimistojen kanssa työvoimakoulutuksen suunnittelusta ja hankinnasta. ELY-keskukset hoitavat alueellisesti maahanmuuttoa, kotouttamista ja etnisiin suhteisiin liittyviä tehtäviä.

Työllisyysperusteisten tukien avulla (erilaiset työllistymisen tukemiseen liittyvät hankkeet) ELY-keskukset tukevat paikallista työllisyyttä ja parantavat työttömien työnhakijoiden työmarkkinavalmiuksia. ELY-keskukset ohjaavat, kouluttavat ja tukevat työ- ja elinkeinotoimistoja niiden tavoitteiden saavuttamisessa ja palveluiden kehittämisessä sekä valvovat, että sovitut toimintaperiaatteet toteutuvat. Lisäksi ELY-keskukset käsittelevät oman alueensa palkkaturvahakemukset. Palkkaturvajärjestelmä turvaa työntekijän työsuhteesta johtuvien saatavien maksamisen työnantajan konkurssin tai muun maksukyvyttömyystilanteen varalta.

Alla olevassa kaaviossa on nähtävillä työ- ja elinkeinoministeriön vastuutahot, rahoittajat sekä työllistymistä tukevien palveluiden tuottajat.



kuva 1. vastuutahot

(Ruohonen 2013)



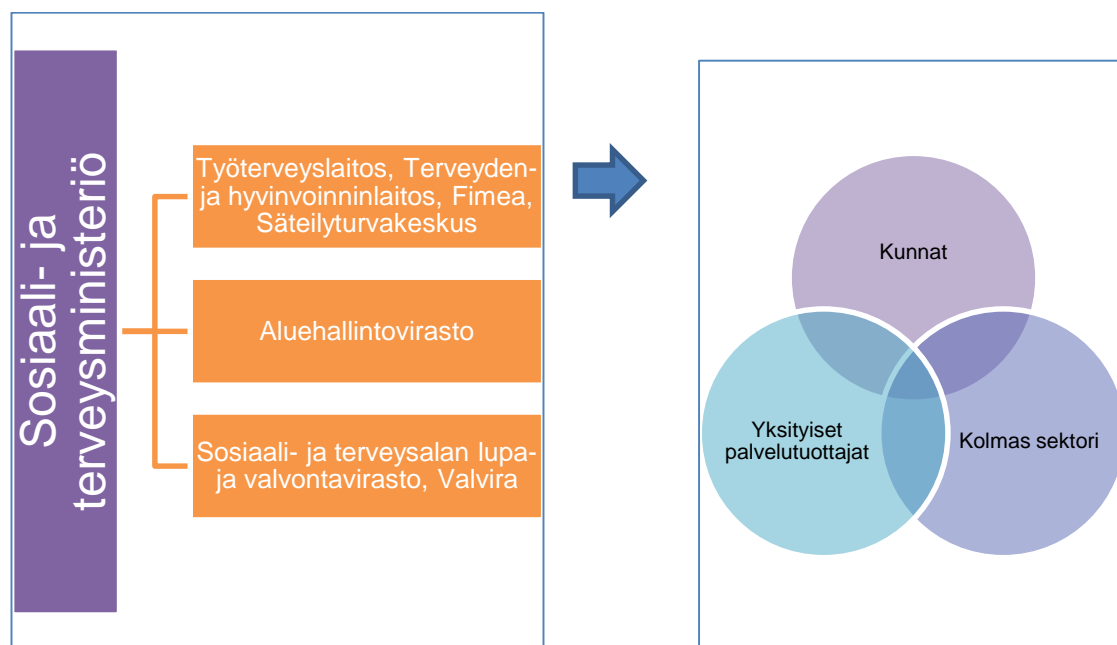
kuva 2. työllistymistukevien palveluiden tuottajat

### 3.2 Sosiaali- ja terveysministeriö

Sosiaali- ja terveysministeriö vastaa sosiaaliturvaan, sosiaali- ja vammaispalveluihin sekä ammatilliseen ja lääkinnälliseen kuntoutukseen liittyvästä lainsäädännöstä. Tämän lisäksi myös työsuojelun ja työterveyshuollon lainsäädännöstä sekä työsuojelu- ja työhyvinvointipolitiikan kehittämisestä. Lisäksi ministeriölle kuuluvat tasa-arvo- ja perhepolitiikka. (Lampinen 2012: 29–31).

Sosiaali- ja terveysministeriö myös ohjaa ja valvoo Raha-automaattiyhdistyksen sosiaali- ja terveysalan järjestöille kohdennettua avustustoimintaa. Kolmas sektori tuottaa merkittävän osan työllistymistä tukevista palveluista ja lisäksi mahdollistaa työllistymisen usealle heikossa työmarkkina-asemassa olevalle henkilölle. (Lampinen 2012:29–31, STM:n www-sivut).

Alla olevassa kaaviossa on nähtävillä sosiaali- ja terveysministeriön vastuutahot, rahoittajat ja työllistymistä tukevien palveluiden tuottajat.



kuva 3. vastuutahot (muokattu STM:n sivujen tekstistä, Ruohonen 2013) kuva 4. palveluiden tuottajat

### 3.3 Opetus- ja kulttuuriministeriö

Koulutuspolitiikan ja lainsäädännön periaatteista päättää eduskunta. Valtioneuvosto ja opetus- ja kulttuuriministeriö sen osana vastaavat koulutuspolitiikan suunnittelusta ja toimeenpanosta. Opetus- ja kulttuuriministeriön tehtävänä on valmistella mm. koulutusta koskeva lainsäädäntö sekä sitä koskevat valtion talousarvioesitykset ja valtioneuvoston päätökset. Ministeriöllä on myös merkittävä rooli työllistymistä tukevassa toiminnassa, koska opetus- ja kulttuuriministeriön alaisuuteen kuuluvat ammatillinen ja kor-

kea-asteen koulutus sekä aikuiskoulutus ja erityisopetus. Tämän päivän työelämässä koulutuksella ja jatkuvalla osaamisen kehittämisellä on suuri merkitys. (Lampinen 2012:27–31, OPM:n [www-sivut](#)).

Opetus- ja kulttuuriministeriö on viime vuosina rahoittanut etsivää nuorisotyötä, joka on erityisnuorisotyötä. Etsivän nuorisotyön tavoitteena on olla läsnä nuorten keskuudessa ja tarjota mahdollisuus turvalliseen ja luottamukselliseen aikuiskontaktiin. Etsivä nuorisotyö etsii nuoren kanssa ratkaisuja nuoren ongelmiin ja kysymyksiin ja auttaa nuorta saavuttamaan tarvitsemansa palvelut. Etsivän työn ensisijaisena tehtävänä on auttaa alle 29-vuotiaita nuoria, jotka ovat koulutuksen tai työmarkkinoiden ulkopuolella tai jotka tarvitsevat tukea saavuttaakseen tarvitsemansa palvelut. Etsivä nuorisotyö tarjoaa nuorelle varhaista tukea, jos nuori sitä itse haluaa. Opetus- ja kulttuuriministeriö myöntää tukea etsivää nuorisotyötä tekevien työparien palkkaamiseen. Vuonna 2012 valtionavulla tuettua etsivää nuorisotyötä teki yli 340 henkilöä 279 kunnassa ympäri Suomea. Nuorisolain muutoksessa, joka astui voimaan vuoden 2011 alussa (laki 693/2010 ja HE 1/2010 vp) säädettiin mm. etsivästä nuorisotyöstä. Laissa todetaan, että kunta toteuttaa tarvittaessa etsivää nuorisotyötä. Kunta voi myös hankkia palvelun ostopalveluna. (Lampinen 2012:27–31, OPM:n [www-sivut](#)).

Opetus- ja kulttuuriministeriö osallistuu työllistämistä tukevaan toimintaan rahoittamalla Veikkaustuotolla eli veikkausvoittorahoilla työllistämishankkeita, jonka toteuttajina ovat olleet mm. liikunta- ja urheiluseurat. Vuosina 2010 – 2011 toteutettiin mm. Sportti työllistää -hanke, jonka tulokset olivat hyviä, erityisesti nuorten työllistymisessä. (Sandström - Koski 2011:6–24).

### 3.4 Palveluiden sisältö ja asiakkaiden palveluprosessit

Työllistymistä tukevia palveluita ovat työkokeilu, palkkatuettu työ, työvoimapolitiittinen koulutus/kurssi, oppisopimusopiskelu, kuntouttava työtoiminta, työ- ja uravalmennus, valmistava ja valmentava koulutus, siirtymätyö ja ammatillinen kuntoutus. Useissa ehkä lähes kaikissa työllistymistä tukevista palveluissa tulee tavalla tai toisella jonkun arvioitavaksi palvelun tarvitsijan työ- ja toimintakyky. Arviointikäytännöt ovat usein vaihtelevia ja näin ollen eivät ole vertailukelpoisia keskenään. Professori Asko Suikkanen toteaa välityömarkkinaselvityksessään, että nykyisiä kuntoutuspalveluita ja mekanismeja pitäisi tuoda lähemmäksi ihmistä ja hänen todellista toimintaympäristöään eli työpaik-

kaa. Samassa selvityksessä todetaan, että nykyiset tuotteistetut työllistymistä tukevat palvelut saattavat olla liian markkinalähtöisiä ja ovat syntyneet liaksi liike-elämän lähtökohdista eivätkä näin ollen vaikuta riittävästi työttömän työllistymisen esteisiin. Palvelun toteutuksen kannalta yksittäisellä virkailijalla on merkittävä rooli asiakkaan työ- ja toimintakyvyn arvioinnissa, koska yksittäisen virkailijan tekemän arvioinnin perusteella asiakas ohjautuu/ohjataan tarvittavan palvelun piiriin. (Työttömien työkyvyn arviointi- ja terveystalvet, TEM-raportteja 10/2011).

Kun asiakkaita ohjataan erilaisten työllistymistä tukevien palveluiden pariin, on prosessiin vaikuttavia tekijöitä useita. Asiaan vaikuttaa muun muassa se, kuinka hyvin näiden kyseisten palveluiden tuottajat ja heidän palveluidensa sisältö tunnetaan ja se, mitä keinoja heillä on käytössään. Pääsääntöisesti työllistymistä edistäviin ja tukeviin palveluihin ohjaututaan julkisen työvoimapalvelun kautta ja näin ollen TE-hallinnon virkailijoilla on suuri vastuu pohtiessaan asiakkaan palvelutarvetta ja mahdollista sijoittumismahdollisuutta. Työvoimahallinnon sanktiokeskeinen lainsäädäntö on usein haasteena luottamuksellisen asiakassuhteen syntymiselle. Kuitenkin työllistymistä edistävän suunnitelman laatiminen vaatisi virkailijan sekä asiakkaan yhteneväisen tilannearvion ja tavoiteasettelun. (Filatov 2013: 36).

#### 3.4.1 Julkinen työvoimapalvelu

Julkisessa työvoimapalvelussa (TE-palvelut) asiakkaalle tehdään työllistymissuunnitelma, johon kirjataan usein lyhyt kuvaus työhistoriasta, tavoitteet ja keinot työllistymisen tai kouluttautumisen edistämiseksi sekä suunniteltu työvoimapolitiittinen toimenpide (työkokeilu, koulutuskokeilu, oppisopimus, palkkatuettu työpaikka, työvoimapolitiittinen koulutus). Julkinen työvoimapalvelu ei käytännössä itse toteuta työllistymistä tukevia palveluita, vaan nämä palvelut toteutetaan ostopalveluina eri tuottajilta tai näiden palveluiden piiriin ohjataan asiakkaita.

*Työvoiman palvelukeskukset* ovat osa julkisia työvoimapalveluita ja ne tuottavat moniammatillista tukea työllistymiseen liittyvissä asioissa. Työvoiman palvelukeskukset ovat Kelan, paikallisen sosiaalitoimen ja työvoimapalveluiden yhteispalvelupisteitä, jonne ohjaututaan joko sosiaalitoimen palvelutarpeen arvioinnin kautta tai työ- ja elinkeinopalveluiden palvelutarpeen arvioinnin kautta. Työvoiman palvelukeskuksia on pääkaupunkiseudulla (Helsinki, Espoo, Vantaa) neljä kappaletta. Työvoiman palvelu-

keskusten toiminnasta ei ole säädetty laissa ja tämän toimintamuodon vakiinnuttamista on kannatettu mm. Tarja Filatovin tekemässä selvityksessä (2003) välityömarkkinoiden toimivuudesta. Työvoiman palvelukeskusten toiminta nähdään sosiaalipoliittisena työvoimapolitiikkana, joka tulisi voida siirtää kuntien vastuulle, jotta toiminnan rahoittaminen helpottuisi. (Filatov 2013: 30–37.).

Alla olevassa listauksessa on tarkasteltu julkisten työvoimapalveluiden sisältöä, tavoitteita ja tarkoitusta. (Filatov 2013:36–37, laki julkisistatyövoima ja yrityspalveluista 12–30.).

*Työkokeilu*; työelämävalmennus ja työharjoittelu ovat poistuneet TE-hallinnon palveluvalikoimasta 1.1.2013 ja em. työmarkkinatoimenpiteet on yhdistetty työkokeiluksi. Työkokeilu on 17 - 64 vuotta täyttäneelle henkilöasiakkaalle työpaikalla järjestettävä ei-työsuhteinen työllistymistä edistävä palvelu. Ammatinvalinta- ja uravaihtoehtojen selvittämisen lisäksi työkokeilua voidaan käyttää työmarkkinoille paluun tukemisessa tilanteessa, jossa henkilö on ollut pitkään poissa työmarkkinoilta esimerkiksi pitkittyneen työttömyyden vuoksi. Samalla järjestäjällä työkokeilussa voi olla enintään kuusi kuukautta. Nuorten kohdalla työkokeilun pituudeksi katsotaan usein riittävän 1 – 3 kuukautta, jos kysymyksessä on selkeästi ammatinvalintaan liittyvä työkokeilu. Sen aikana uusien säädösten mukaan ehditään selvittää, kiinnostaako jokin ala tai ammatti nuorta työkokeilijaa. Työkokeilua tarkasteltaessa on muistettava tähdentää sitä, että työkokeilua ei ole tarkoitettu työkokemuksen hankkimiseksi.

*Koulutuskokeilussa* puolestaan henkilöasiakas tutustuu koulutus- tai opintoalaan, johon hän on mahdollisesti hakemassa. Yhteistyössä oppilaitoksen asiantuntijoiden kanssa pyritään ennakkoon varmistumaan asiakkaan edellytyksistä ja motivaatiosta siirtyä opiskelemaan.

*Oppisopimuksen* aikana vähintään 15-vuotiaalla opiskelijalla on mahdollisuus suorittaa ammatillista koulutusta (joko tutkintoon tähtäävää, valmistavaa tai lisäkoulutusta) määräaikaisessa työsuhteessa työpaikalla. Oppisopimuskoulutuksen kesto on 4 kk – 4 vuotta. Pääasiallisesti opiskelu koostuu konkreettisista työtehtävistä erikseen nimetyn työpaikkakouluttajan tukemana työpaikalla, mutta oppimisprosessin tukena opiskelija suorittaa myös opiskelemaansa alaan liittyviä tietopuolisia muutamien päivien pituisia

opintojaksoja valitsemassaan oppilaitoksessa. Opiskelijalle koulutus on maksutonta ja työehtosopimuksen mukaisen palkan sekä koulutuksen lisäksi se antaa hänelle myös työkokemusta.

*Palkkatuetulla työpaikalla* tarkoitetaan sitä, että työnantaja saa työ- ja elinkeinotoimistosta tietyn määrän tukea työntekijän palkkauskuluihin. Muutoin yleensä määräaikainen työsuhte on täysin tavallinen työsuhte ja työntekijä nauttii samoja oikeuksia ja velvollisuuksia työpaikalla kuin muutkin työntekijät. Yleisimmissä tapauksissa työnantajat saavat palkkatukea palkatessaan pitkään työmarkkinoilta poissa olleen henkilön. Palkkatukea voidaan kuitenkin myöntää myös vamman, sairauden tai jonkun muun syyn johdosta, jonka perusteella työ- ja elinkeinotoimisto arvioi henkilöasiakkaan ammattitaidossa tai osaamisessa olevan puutteita. Palkkatuetulla työllä tavoitellaan em. puutteiden parantamista ja henkilön osaamisen kehittämistä tavoitteena hänen työllistymisensä avoimille työmarkkinoille. Palkkatukea voivat saada mm. kunnat, yritykset, yhdistykset, säätiöt, kotitaloudet, sosiaaliset yritykset sekä myös valtion virastot ja laitokset. Myös oppisopimuskoulutuksen ajaksi työnantaja voi tietyin edellytyksin hakea palkkatukea työ- ja elinkeinotoimistosta ja tällöin sitä yleensä myönnetään koko oppisopimuskoulutuksen ajaksi.

*Työvoimapoliittinen koulutus*; työ- ja elinkeinohallinnon rahoittamaan työvoimapoliittiseen koulutukseen voi ensisijaisesti hakeutua 20 vuotta täyttänyt työtön työnhakija ja/tai työttömyyden uhkaama henkilö. Koulutus on opiskelijalle maksutonta ja koulutuksen aikana hän on oikeutettu saamaan työttömyysetuutta sekä erillistä joko 9 tai 18 euron suuruista kulukorvausta. Usein työvoimapoliittinen koulutus tähtää ammattitutkintoon tai sen osaan. Työvoimakoulutuksen perustavoitteena on tukea opiskelijan työhön sijoittumista. Työvoimakoulutuksen järjestäjät valikoidaan työ- ja elinkeinohallinnon kilpailutusprosessien kautta. Usein palveluja ostetaan ammatillisilta aikuiskoulutuskeskuksilta, ammatillisilta oppilaitoksilta, korkeakouluilta tai yksityisiltä koulutuksen järjestäjiltä. Työ- ja elinkeinotoimisto valitsee opiskelijat. Tiettyjen edellytysten täytyessä (muun muassa 25 vuoden ikä ja päätoimiset opinnot) työvoimakoulutus voi koostua myös enintään 24 kk kestävästä omaehtoisesta opiskelusta, jonka aikana henkilö voi esimerkiksi suorittaa loppuun kesken jääneen tutkinnon.

### 3.4.2 Kuntouttava työtoiminta

Kuntouttava työtoiminta on kunnan järjestämä sosiaalipalvelu, jonka tarkoitus on parantaa henkilön elämänhallintaa sekä luoda edellytyksiä työllistymiselle ja jossa ei synny virkasuhdetta eikä työsuhdetta henkilön ja toimintaa järjestävän tai toteuttavan tahon välille. Kuntouttavan työtoiminnan järjestäminen perustuu lakiin kuntouttavasta työtoiminnasta (189/2001). Lain tavoitteena on parantaa työmarkkinatukea tai toimeentulotukea saavan työttömän henkilön edellytyksiä työllistyä tai osallistua koulutukseen tai työ- ja elinkeinohallinnon tarjoamaan työllistymistä edistävään palveluun. Laissa säädetään siitä, ketkä ovat oikeutettuja aktivointisuunnitelmaan ja kenelle kuntouttavaa työtoimintaa järjestetään. Kuntouttavan työtoiminnan asiakaskriteerinä on siis pitkään jatkunut työttömyys. Itse toiminta voi kuitenkin olla samanlaista kuin esimerkiksi sosiaalihoitolain mukaisessa vammaisten henkilöiden työtoiminnassa, mutta palvelun ehdot ovat erilaiset. Mm. asiakkaiden etuudet, toiminnan kesto ja toiminnan velvoittavuus ovat erilaisia kuin vammaisten henkilöiden työtoimintamuodoissa. (Klem 2013:24).

### 3.4.3 Ammatillinen kuntoutus

Ammatillinen kuntoutus on tarkoitettu alle 63-vuotiaille työikäisille, joita sairauden tai muun syyn takia uhkaa lähivuosina työkyvyttömyys tai heikentynyt työ- ja ansiokyky. Kuntoutuksen tavoitteena on tällöin auttaa kuntoutujaa säilyttämään tai saamaan hänelle soveltuva työ sekä lisäämään mahdollisuuksia pysyä työelämässä muilla tavoin. Ammatillisen kuntoutuksen tehtävänä on parantaa kuntoutujan työkykyä ja edistää hänen työssä jaksamistaan, lisää hänen ammatillisia valmiuksiaan ja vähentää vajaakuntoiseen työntekijään kohdistuvaa syrjintää työpaikoilla. Kuntoutuksen tarvetta arvioitaessa otetaan huomioon esimerkiksi työntekijän ikä, ammatti, aikaisempi toiminta, koulutus ja vakiintuminen työelämään. (Kuntoutusportti [www-sivut](#), luettu 8.11.2013).

Ammatillisen kuntoutuksen työnjaosta on lainsäädännössä selkeä työnjako-ohje koskien vain tapaturmassa tai liikennevahingossa vammautuneen tai ammattitautiin sairastuneen henkilön kuntoutusta. Tapaturmavakuutuslain ja liikennevakuutuslain mukainen kuntoutus on ensisijaista muuhun kuntoutukseen nähden. (Työeläkelakipalvelut [www-sivut](#), luettu 8.11.2013).



Kelan ammatillinen kuntoutus koskee periaatteessa koko väestöä. Työeläkejärjestelmä kuntouttaa työelämää vakiintuneita työntekijöitä ja yrittäjiä. Työttömien kuntoutuksen vastuu on työhallinnolla ja Kelalla. Yleensä vajaakuntoisen henkilön kuntoutustarpeen ja mahdollisuuksien selvittely käynnistyy työterveyshuollon, terveydenhuollon tai Kelan aloitteesta. Tällöin henkilölle voidaan järjestää kuntoutustarvetta- ja mahdollisuuksia selvittäviä tutkimuksia. Jos kuntoutustarvetta todetaan olevan, kuntoutussuunnitelman valmisteleminen jatkuu usein niin, että henkilö neuvottelee työpaikalla tai työvoimatoimistossa sopivasta kuntoutustavasta. Työpaikalla voidaan selvittää mahdollisuudet työkyvyttömyyden uhkan vähentämiseksi myös suoraan asianomaisen työeläkelaitoksen kanssa. Jos henkilö kuuluu työeläkekuntoutuksen piiriin, hän hakee tarvittaessa ammatillista kuntoutusta kuntoutushakemuksella. (Kela www-sivut, luettu 8.11.2013).

Kaikissa tilanteissa ei ole aivan selvää, mille taholle kuntoutuksen järjestäminen kuuluu. Varsinkin näissä tilanteissa eri kuntoutustahojen välisen yhteydenpidon ja yhteistyön merkitys korostuu. (Työeläkelakipalvelut www-sivut, luettu 8.11.2013).

#### 3.4.4 Siirtymätyö

Klubitalot tarjoavat jäsenilleen heidän omista tarpeistaan lähtevää työpainotteista toimintaa ja vertaistukea. Sen tavoitteena on parantaa jäsenien elämänlaatua, vähentää sairaalahoidon tarvetta ja tukea paluuta työelämää tai koulutukseen. Klubitalotoiminnan ydin on työpainotteinen päivä. Jokainen jäsen voi omien kykyjensä ja voimiansa sekä kiinnostuksen kohteidensa pohjalta asettaa itselleen kuntoutustavoitteita klubitaloyhteisössä. (Helsingin Klubitalot ry:n perehdytyskansio 2011).

Siirtymätyö on klubitalojen oma työllistämishjelma klubitalojen kuntoutujajäsenille. Klubitalon ja yrityksen välillä on periaatesopimus (vapaa sopimusmuoto) klubitalon jäsenten palkkaamisesta yritykseen määräaikaaisella sopimuksella ja varsinainen työso-  
pimus tehdään jäsenen ja työnantajan välillä. Jäsenelle maksetaan työehtosopimuksen mukaista palkkaa. Työsuhde kestää 6 - 9 kuukautta ja tämän määräaikaaisuuden jälkeen jäsenelle pyritään tarpeen mukaan löytämään jokin muu työllistymistä tukeva ratkaisu (esim. tuettu työ tai opiskelupaikka). Työ on selkeä perustason osa-aikatyö, jota tehdään 2 - 4 tuntia päivässä 2 - 5 päivänä viikossa. Klubitalo valitsee ja perehdyttää jäsenen työhön ja työtehtäviin. Työhön perehtyminen aloitetaan jo klubitalolla osana työpainotteista päivää. Klubitalon työvalmentajat ovat työyhteisön ja jäsenen tukena

kaikissa vaiheissa sekä tarvittaessa tekevät työn (paikkotyö), mikäli jäsen sairastuu työsuhteen aikana. (Helsingin Klubitalot ry:n perehdytyskansio 2011).

## 4 Aineiston keruu ja analyysimenetelmät

### 4.1 Aikaisemmat tutkimukset aiheesta

Aikaisempia tutkimuksia toimintaterapiasta työllistymistä tukevissa palveluissa on niukasti. Suoperä ja Asikainen ovat tutkineet vuonna 2010 julkaistussa pro graduissa työikäisten työhönpalaajien toimintaterapianinterventioiden nykykäytäntöjä suomessa. Tutkimuksessaan he totesivat, ettei yhtenäisiä käytäntöjä juurikaan ole vaan interventiot ovat kyllä ammattimaisesti suunniteltuja, mutta käytännöt kirjavia. Lisäksi he tekivät huomion että työpaikoille kohdistuvia interventioita tehtiin varsin vähän. (Asikainen-Suoperä 2010:60–62.)

Sandra Moll, James Huff ja Lisa Detweiler julkaisivat artikkelin Canadian journal of occupational therapy-lehdessä vuonna 2003, jossa he käsittelivät Tuettua työllistämistä ja IPS-menetelmän (Individual placement and support model, IPS) ideologiaa sekä käytökelpoisuutta osana toimintaterapiaa. He totesivat mallin sisältävän paljon samankaltaisuutta toimintaterapian ideologin kanssa ja kokivat mallin hyvänä työmenetelmänä niiden asiakkaiden kohdalla, joiden kanssa työskennellään työllistymiseen liittyvien tavoitteiden kanssa. (CAOT 70:298)

Lori Letts, Patty Rigby ja Debra Stewart ovat kirjoittaneet ympäristön merkityksestä toiminnallisen suoriutumisen mahdollistajana. He käsittelivät myös tuetun työllistämisen menetelmiä ja totesivat, että toimintaterapeutin tulee olla kykenevä huomioimaan kaikki käytössä olevat menetelmät, jotta asiakas voi tavoitella ja saavuttaa työllistymiselle asetetut päämääränsä. Lisäksi he kokivat, että toimintaterapeuttien holistinen ihmiskäsitys antaa hyvät edellytykset muokata ja löytää ratkaisuja työllistymisen edistämiseksi. (Letts – Rigby - Stewart 2003: 142–152.)

### 4.2 Teemahaastattelut

Työssäni on tutkimuksellinen lähestymistapa, jonka taustalla on kvalitatiivisen eli laadullisen tutkimuksen teoria. Hirsjärven, Remeksen ja Sajavaaran (2010: 161) mukaan laadullisen tutkimuksen lähtökohtana on todellisen elämän kuvaaminen ja aineisto kootaan luonnollisissa ja todellisissa tilanteissa. Tutkimuksen kohdejoukko valittiin tarkoituksenmukaisesti, eikä satunnaisotantaa käyttäen. Hirsjärvi ym. (2009) korostivat, että laadulliselle tutkimukselle on tyypillistä tutkimussuunnitelman muotoutuminen tutkimuksen edetessä. Laadullista tutkimusta voi toteuttaa joustavasti ja suunnitelmia voidaan tarvittaessa muuttaa olosuhteiden mukaisesti. (Hirsjärvi ym. 2010: 164.).

Aineisto kerättiin tekemällä katsaus aiheesta tehtyihin tutkimuksiin ja julkaisuihin. Lisäksi aineistoa kerättiin teemamuotoisella ryhmähaastattelulla, jossa kohderyhmänä olivat pääkaupunkiseudulla työllistymistä tukevista palveluista työskentelevät toimintaterapeutit.

Tutkimuksessa hyödynnettävät informantit löytyivät osittain työtä ohjaavan opettajan avulla ja osittain hyödynsin ennalta tunnettuja työllistämisen parissa työskenteleviä toimintaterapeutteja. Päädyin valitsemaan tutkimusmenetelmäksi ryhmämuotoisen teemahaastattelun, koska halusin saada ryhmäkeskustelun kautta laajemman käsityksen tutkittavasta aiheesta. Ajattelin myös ryhmäkeskustelun synnyttävän laajemman näkemyksen aiheesta. Lisäksi valintaani vaikutti ajatus siitä, että halusin haastattelutilaisuuden toimivan myös verkostoitumisforumina informanteille. Pohdin omaa rooliani haastattelutilanteessa ja suunnittelin, kuinka ohjaan keskustelua eteenpäin tai rajaan liian pitkiä ja/tai yksipuolisia puheenvuoroja. (Hirsjärvi – Hurme 2010: 58–63.).

Ryhmämuotoinen teemahaastattelu antaa haastateltaville mahdollisuuden tuoda esille omia näkemyksiään mahdollisimman vapaasti ja laajasti. Lisäksi ryhmän on mahdollisuus saada tukea toinen toisistaan ja näin ollen vastaukset ovat sisällöllisesti monipuolisempia. Teemahaastattelu mahdollistaa myös tarkentavien kysymysten esittämisen ja antaa siten laajemman kuvan tutkittavasta aiheesta. (Hirsjärvi – Hurme 2010: 61–63.).

Haastattelu on yksi käytetyimmistä tiedonkeruumenetelmistä sekä tutkimus- että kehittämistyössä muun muassa sen vuoksi, että sillä saadaan nopeasti kerättyä syvällistä tietoa kehittämisen kohteesta (Ojasalo ym. 2009: 95). Teemahaastattelussa eli puolistrukturoidussa haastattelussa aihepiirit eli teemat määritellään etukäteen. Menetel-

mästä puuttuu strukturoidulle haastattelulle tyypillinen kysymysten tarkka muoto ja järjestys, mutta toisaalta se ei ole täysin vapaamuotoinen niin kuin syvähaastattelu. Teemahaastattelussa pyritään myös löytämään merkityksellisiä vastauksia tutkimuksen tarkoituksen ja ongelmanasettelun tai tutkimustehtävien mukaisesti. Etukäteen valitut teemat perustuvat usein tutkimuksen viitekehykseen. (Tuomi – Sarajärvi 2009: 75.).

#### 4.3 Analyysimenetelmät

Teemahaastattelun perusteella koottu aineisto analysoitiin aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä. Analyysin tekemistä ohjasi myös teoreettinen viitekehys, toimintaterapi-an nimikkeistö sekä aikaisempi tieto ja kokemus toimintaterapiasta. Aineistolähtöisessä sisällönanalyysissä pyritään löytämään vastaus tutkimustehtävään tai kysymykseen yhdistelemällä käsitteitä. Sisällönanalyysi perustuu tekijän päättelyyn ja tulkintaan, jossa edetään empiirisestä aineistosta kohti käsitteellisempää näkemystä tutkittavasta ilmiöstä. (Tuomi – Sarajärvi 2009: 108–112.).

Aineistoa kerättiin viideltä toimintaterapeutilta, jotka osallistuivat yhteen noin tunnin kestävään ryhmämuotoiseen teemahaastatteluun. Haastattelu nauhoitettiin, litteroitiin ja tämän jälkeen aineistoa pelkistettiin ja luokiteltiin. Teemahaastattelun kysymykset, jotka ovat tämän työn liitteenä, toimitettiin toimintaterapeuteille sähköpostitse ennakoon.

Aineiston pelkistämisessä eli redusoinnissa analysoitava aineisto kirjoitetaan auki ja pelkistetään siten, että aineistosta karsitaan tutkimukselle epäolennainen pois. Pelkistämistä voidaan tehdä joko aineistoa tiivistämällä tai pilkkomalla osiin. Tässä työssä em. toteutettiin käytännössä niin, että haastattelussa tehdyt kysymykset olivat aluksi yläotsikoita ja aineistosta etsittiin vastaukset esitettyihin kysymyksiin; myös sellaiset vastaukset, jotka tulivat myöhemmin esille jonkin toisen kysymyksen yhteydessä, mutta toivat vastauksen myös aiemmin esitettyyn. Tämän jälkeen vastauksista haettiin samankaltaisuuksia ja erilaisuuksia. Aineistosta muodostettiin ryhmittelemällä vastaukset alaluokkiin, jonka jälkeen siirryttiin alaluokkien yhdistämiseen ja siitä edelleen yläluokkien muodostamiseen. (Tuomi – Sarajärvi 2009: 107–112.). Aineiston käsitteleminen oli hyvin haastavaa ja keskittymistä vaativaa työtä.

Alla olevassa taulukossa on esitetty aineistosta muodostettu luokittelu. Luokittelussa on hyödynnetty toimintaterapian nimikkeistöä. Aineistosta esiin nousseet yläluokat käsitellään tarkemmin kohdassa 6. tulosten tarkastelu.

Alaluokka	Yläluokka
* kokonaisvaltainen edunvalvonta * palveluohjaus * työ- ja toimintakyvyn arviointi	Asiakkaan toimintamahdollisuuksien arviointi
* palveluiden suunnittelu * verkostoyhteistyö * asenteisiin ja arvoihin vaikuttaminen	Asiakkaan toimintamahdollisuuksien edistäminen
* yhteiskunnallinen vaikuttaminen * toimintaterapeuttisen osaamisen hyödyntäminen * kehittämistyö	Asiantuntija- ja koulutustehtävät

## 5 Toimintaterapian mahdollisuudet työllistymistä tukevilla palveluilla

Seuraavissa kappaleissa tuodaan esille toimintaterapeuttista erityisosaamista teoreettisen tiedon pohjalta. Mitkä tekijät voisivat tuoda toimintaterapeuttista näkemystä ja lisäarvoa työllistymistä tukeviin palveluihin?

### 5.1 Toimintaterapian ydinosaaminen

Hagedor on kuvannut toimintaterapian ydinosaamisen koostuvan seuraavista kokonaisuuksista; ydinprosessit (core processes), ydin komponentit (core components) ja ydintaidot (core skills). Ulkopuolisten silmissä toimintaterapia saattaa näyttäytyä vain ydintaitoina, mutta ammattikuntamme tietää sen olevan enemmän. Ydinosaamista voi olla vaikeaa pukea sanoiksi ja usein kerromme esimerkkejä käytännön työstä kuten keittiötoiminnoista, työkyvyn arvioinnista tai toiminnallisesta terapeuttisesta ryhmätoiminnasta. Nämä hyvinkin konkreettiset esimerkit ovat juuri toimintaterapian ydinosaamista eri tasoilla. (Vehkaperä 2005: 171–173.)

Pierce on kuvannut toimintaterapian ydinosuamista niin, että toimintaterapian asiantuntijuudessa on merkittävää osata käyttää toimintaa terapeuttisesti. Toiminnan käyttäminen niin, että se vastaa asiakkaan tavoitteisiin ja johtaa toivottuihin tuloksiin on sidoksissa toimintaterapeutin suunnittelu- ja ongelmanratkaisutaitoihin sekä kykyyn luoda tavoitteet yhdessä asiakkaan kanssa ja valita toiminta sen mukaisesti, että se soveltuu tilanteeseen parhaalla mahdollisella tavalla. (Pierce 2001(AJOT), 2003: 264-267).

## 5.2 Teoreettinen viitekehys

Työllistyminen ja sitä tukevat palvelut ovat hyvin sidoksissa ympäristöllisiin tekijöihin. Erilaiset toimintaympäristöt tuovat haasteita palveluiden suunnittelulle ja niiden toteutukselle. (Suikkanen, A. Selvitys välityömarkkinoista. TEM/raportteja.2008.) Näiden edellä mainittujen tosiasioiden vuoksi taustateoriaksi valikoitui Inhimillisen toiminnan malli sekä Ilmarisen kehittämä Työkykytalo-malli. Koin näiden teorioiden täydentävän toinen toisiaan ja päädyin myös siihen, että em. mallit yhdessä tarkastelevat tutkimusaiheeni riittävän laajasti ja monipuolisesti.

### 5.2.1 Inhimillisen toiminnan malli

Model of Human Occupation (jatkossa Inhimillisen toiminnan malli) on toimintaterapiassa käytetty malli. Malli tarkoittaa teoriaa, joka selittää ihmisen toimintaa ja antaa erilaisia työvälineitä, työkaluja toimintaterapeutin käytännön työhön. Inhimillisen toiminnan malli pyrkii kuvaamaan, kuinka toiminta toistuu, kuinka siihen motivoidutaan ja miten siitä suoriudutaan. Inhimillisen toiminnan malli tarjoaa toimintaterapeuteille laajan ja eheyttävän kuvan inhimillisestä toiminnasta.

Inhimillisen toiminnan mallin on alun perin kehittänyt yhdysvaltalainen Gary Kielhofner. Se julkaistiin alun perin neljän artikkelin sarjana American Journal of Occupational Therapy lehdessä vuonna 1980. Kielhofnerin lisäksi alkuperäistä mallia oli mukana suunnittelemassa kaksi muutakin toimintaterapeuttia. Myöhemmin, viimeisten kolmen vuosikymmenen ajan Inhimillisen toiminnan malli on kehittynyt jatkuvasti ja kehitystyössä on ollut mukana lukemattomien toimintaterapeuttien vaikutus. Tämän mallin asiakaslähtöisyys ja universaalius ovat tehneet siitä yhden tunnetuimmista toimintaterapian taustateorioista. (Kielhofner 2008:1 – 17.).

Inhimillisen toiminnan mallin mukaan ihmisen toiminnalliseen käyttäytymiseen vaikuttavat tahto, tottumus, suorituskyky ja ympäristö. Tahdon sisälle kuuluvat henkilökohtainen vaikuttaminen (tunne omista kyvyistä ja tehokkuudesta), mielenkiinnon kohteet (mistä toiminnoista pitää) ja arvot (mikä on tekemisen arvoista). Ihmisen näkemys omasta itsestään näkyy henkilökohtaisessa vaikuttamisessa. Arvot sekä mielenkiinnonkohteet vaikuttavat siihen, mitä toimintoja ihminen valitsee ja miten hän käyttäytyy. (Kielhofner 2008: 12 – 16.).

Inhimillisen toiminnan mallin mukaan tottumus on havaittavissa oleva toistuva tapa toimia päivittäisessä elämässä. Tottumus pitää sisällään tavat ja roolit. Tavat ohjaavat toimintatapaa rutiinitilanteessa, säätelevät ajankäyttöä ja luovat tietyn käyttäytymistyylin. Sisäistetyt roolit muodostavat identiteetin ja odotuksia käyttäytymiselle. (Kielhofner 2008: 16–18; Hautala ym. 2011:238.).

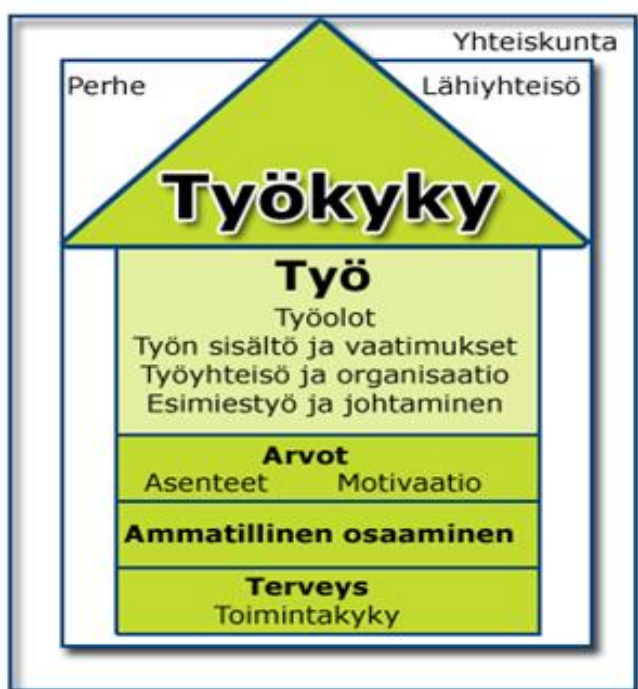
Inhimillisen toiminnan mallissa korostetaan ympäristön vaikutusta henkilön toimintaan. Toiminta tapahtuu aina tietyssä ympäristössä. Mikäli ihmisen toimintaa halutaan ymmärtää, on tunnettava ympäristö, jossa toiminta tapahtuu. Ympäristö sisältää fyysiset, sosiaaliset, kulttuuriset, taloudelliset ja poliittiset ympäristötekijät, jotka kaikki vaikuttavat toimintaan. Ympäristö voi motivoida tai mahdollistaa yksilön toimintaa, mutta myös estää tai vaikeuttaa sitä. (Kielhofner 2008: 21; Hautala ym. 2011: 239–240, 244.).

Esimerkiksi työpaikan asianmukaiset tilat ja koneet mahdollistavat turvallisen työskentelyn. Sitä vastoin haasteet vuorovaikutuksessa työkavereiden kesken voivat vaikeuttaa työntekoa sekä viedä motivaation työntekijältä. Inhimillisen toiminnan malli jakaa ihmisen toiminnan työhön (tuottavuuteen), leikkiin (vapaa-aika) ja päivittäisiin toimintoihin (itsestä huolehtiminen, kotielämä ja asiointi). (Kielhofner 2008: 12 – 22.).

Inhimillisen toiminnan mallia työssään hyödyntävä toimintaterapeutti pyrkii mahdollistamaan asiakkaan osallistumisen hänelle merkittäviin, tyydytystä tuottaviin ja hyvinvointia tukeviin toimintoihin. Vaikka Inhimillisen toiminnan malli on hyvin laaja-alainen, on mahdollista, ettei se aina riitä selittämään asiakkaan toiminnalliseen osallistumiseen vaikuttavia tekijöitä. (Launiainen H. 2011:234–235.).

### 5.2.2 Työkykytalo-malli

Lisäksi valitsin tuekseni Ilmarisen kehittämän Työkykytalo-mallin, jonka pohjalta olen tarkastellut erilaisten julkaisujen näkökulmia. Työkykytalo-mallissa talon perusta, sen pohjakerros rakentuu terveyden ja toimintakyvyn varaan. Fyysinen toimintakyky, psyykkinen ja sosiaalinen toimintakyky sekä terveys muodostavat yhdessä työkyvyn perustan. Toinen kerros on ammatillinen osaaminen. Siinä korostuvat sekä peruskoulutus että ammatilliset tiedot ja taidot ja niiden jatkuva päivittäminen elinikäisen oppimisen avulla. Kerroksen merkitys on viime vuosina korostunut, koska uusia työkykyvaatimuksia ja osaamisen alueita syntyy jatkuvasti kaikilla toimialoilla. (Työterveyslaitos www-sivut, luettu 8.11.2013.).



kuva 5. Työkykytalo-malli (Työterveyslaitos 2013)

Kolmas kerros kuvaa arvoja, asenteita ja motivaatiota. Omat asenteet työntekoon vaikuttavat merkittävästi työkykyyn. Jos työ koetaan mielekkäänä ja sopivan haasteelliseksi, se vahvistaa työkykyä. Mikäli työ on pakollinen osa elämää eikä vastaa omia odotuksia, se heikentää työkykyä. Iän myötä työ- ja eläkeasenteet muuttuvat ja voivat johtaa työelämästä luopumiseen tai syrjäytymiseen ennen aikaisesti. Myös työelämän ja muun elämän yhteensovittaminen kohtaavat tässä kerroksessa. Kerroksesta on käytävissä vähiten tutkimustietoa. (Työterveyslaitos www-sivut, luettu 8.11.2013.).



Neljäs kerros on työn kerros. Työ ja työolot, työyhteisö ja organisaatio lukuisine erilaisine ominaisuuksineen kuuluvat tähän kerrokseen. Myös esimiestyö ja johtaminen ovat keskeinen osa kerroksen toimintaa; esimiehillä ja johtajilla on valta ja velvollisuus organisoida ja kehittää kerrosta. Työkyvyssä on kysymys ihmisen voimavarojen ja työn välisestä yhteensopivuudesta ja tasapainosta. Työkykytalo toimii ja pysyy pystyssä, mikäli kerrokset tukevat toisiaan. (Työterveyslaitos www-sivut, luettu 8.11.2013.).

Talon kaikkia kerroksia tulee kehittää jatkuvasti ihmisen työelämän kuluessa. Tavoitteena on kerrosten yhteensopivuuden turvaaminen ihmisen ja työn muuttuessa. Yksilö on luonnollisesti päävastuussa omista voimavaroistaan. Työnantaja ja esimiehet ovat puolestaan päävastuussa talon neljännessä kerroksesta - työstä ja työoloista. (Työterveyslaitos www-sivut, luettu 8.11.2013.).

## 6 Tulosten tarkastelu

Seuraavissa kappaleissa on käsitelty mitä tämän opinnäytetyön tuoma aineisto on tuottanut ilmiöstä; toimintaterapeutit työllistymistä tukevissa palveluissa. Kuten olen jo aiemmin todennut, että työllistymistä tukevat palvelut ovat sidoksissa ympäristöönsä ja näin ollen tulokset eivät ole vertailukelpoisia, mutta luovat käsityksen siitä, miten pääkaupunkiseudulla työskentelevät toimintaterapeutit ovat ilmiön kokeneet.

### 6.1 Asiakkaan toimintamahdollisuuksien arviointi

Ennen asiakkaan toimintamahdollisuuksien arviointia terapeutti kerää ja kokoaa mahdollisimman laaja-alaisesti tietoa asiakkaan elämäntilanteesta ja toimintamahdollisuuksiin vaikuttavista tekijöistä. Toimintaterapeutti selvittää mahdollisimman tarkasti ja yksityiskohtaisesti asiakkaan kanssa, mitkä olisivat hänen toiveensa ja tarpeensa toimintamahdollisuuksien ja elämänlaadun parantamiseksi. Toimintaterapeutti käyttää ammatillista harkintaansa ja asiantuntijuutta ohjatessaan asiakasta oikeita ja toimintamahdollisuuksia edistäviä toimintoja kohti. (Holma 2003: 33–34.).

Aineistosta nousi esille se, että työllistymistä tukevissa palveluissa työskentelevät toimintaterapeutit arvioivat kohderyhmänsä toimintamahdollisuuksia hyvin laaja-alaisesti

ja pyrkivät edistämään asiakkaidensa elämähallintaa. He toimivat asiakkaidensa edunvalvojina, antoivat palveluohjausta ja pyrkivät edistämään työntekijän ja työtehtävien yhteen sovittamista eri menetelmien avulla.

*”Salapoliisina toimimista tämä on, ite pitää ottaa paljon selville ja sit jakaa tietoa mahdollisimman monelle, että asiat menee eteenpäin. Mulla on se ihminen keskiössä ja se ajatus siitä, että osalliseksi tähän yhteiskuntaan enemmän koitetaan saaha.”*

*”Tehään toimintaa ja työhön osallistumista mahdolliseksi vaikka olisi sitten minkälaisia diagnooseja.”*

*”Aina niitten kohalla on sillä tavalla, että joutuu miettimään mikä on sopivin tapa toimia ja löytää niitä oikeita ratkasuja.”*

Palveluohjaus julkisten palveluiden puolelta koettiin hitaaksi ja ehkä toimimattomaksi. Usealla vastaajista oli kokemus siitä ettei julkisissa palveluissa ollut riittävää osaamista työ- ja toimintakyvyn arviointiin, jonka perusteella kuitenkin asiakkaita palveluiden piiriin ohjattiin. Yksi vastaajista koki verkostoyhteistyön julkisten palveluiden kanssa toimivaksi.

*”Meillä toimii ohjaus hienosti. Siellä on ihmisiä, jotka on vuosia tehneet nuorten ohjausta ja kyllä handlaavat sen homman.”*

Aineistossa käsiteltiin myös sitä, että työllistymistä tukevat palvelut ovat vuoden 2013 alusta olleet erilaisten uudistusten kourissa ja tämä on selvästi vaikeuttanut työntekijöiden työtä työllistymistä tukevissa palveluissa. Uudistusten arviointiin olevan liian radikaaleja työllistymistä tukevia palveluita käyttävälle asiakaskunnalle.

Arvioinnin ja toiminnan analyysin merkitystä työllistymisen prosessi haluttiin nostaa esille. Vastaajat pitivät toimintaterapian toimintamahdollisuuksien arviointia hyvin erityisenä ja halusivat, että tämän osaamisen arvostusta saataisiin näkyvämmäksi.

*”Oon huomannu, että kuntoutuksen työtoiminnan puolella ei juurikaan ole työ- ja toimintakyvyn arviointia ja sinne sitä tosissaan kaivattaisiin. Palvelut olis enemmän oikea-aikaisia jos olis jonkinlaista arviointia pohjalla.”*

*”Pohjatyön tekemistä tarvittais enempi ja markkinointia yritysten suuntaan, jotta polutusta tulis enemmän. Nyt ei oikein vedä nämä tukityöllistämisen keinot, jää liian pinta-puoliseksi ja ihmiset pyörii palvelusta toiseen eikä työllisty oikeesti.”*

*”Terapeuttista osaamista just siihen, että yritykset pystyis helpommin löytämään sopivan työntekijän sopivaan tehtävään.” ”Sellaset win-win-tilanteet.”*

Vastaajat kokivat myös merkittävänä laaja-alaisen koulutuksen, joka antaa mahdollisuuden monien taitojen ja valmiuksien arviointiin. He kokivat pystyvänsä huomioimaan arvioinnin kautta ongelmallisiin asioihin ratkaisuja, koska osaamisen ulottuvan psyykkisen tuen tarpeen arvioinnista jopa fyysisiä toimintamahdollisuuksia edistävien apuvälineiden arviointiin. Ja näin ollen esimerkiksi työolosuhteiden mukauttamiseen.

## 6.2 Asiakkaan toimintamahdollisuuksien edistäminen

Toimintamahdollisuuksien edistämällä pyritään tietoisesti ja suunnitelmallisesti vaikuttamaan asiakkaan elämänlaadun parantumiseen. Toimintamahdollisuuksien edistäminen voi kohdentua asiakkaan toimintaan ja sen osatekijöihin sekä ympäristöön ja sen osatekijöihin. Toimintamahdollisuuksien edistämistä voidaan toteuttaa asiakkaan elämäntilanteeseen sopivassa toimintaympäristössä kuten työpaikalla, koulussa tai vapaa-ajan toiminnoissa. (Holma 2003: 38–39).

Työllistymistä tukevista palveluista ei teemahaastattelun vastaajilla ollut kovinkaan suuria odotuksia. Jokainen työskenteli sellaisen kohderyhmän parissa, jonka kanssa he olivat tottuneet palveluiden riittämättömyyteen tai toimimattomuuteen. Suurin osa vastaajista koki kuitenkin, että he toimivat kohderyhmänsä edunvalvojina ja näin ollen olivat myös saaneet toimintamahdollisuuksia edistäviä muutoksia aikaiseksi.

*”Koko ajan työtä tehdessään huomaa lakien epäkohtiin liittyviä juttuja. Sitten kun se on niin konkreettista, että esimerkiksi nuorelta katkee rahantulo niin meidän tehtävä on ottaa yhteyttä ministeriöön ja kertoa se. Meidän pitää kentältä tuoda sitä viestiä, että ymmärrättekö, mitä ne päätökset jonkun kohdalla oikeesti tarkoittaa.”*

Arvoihin ja asenteisiin vaikutettiin osallistumalla erilaisiin verkostoihin. Verkostoilla oli myös suuri merkitys tiedonkulussa ja ammatillisen tuen saamisessa. Osa verkostoista oli muodostunut selkeästi käytännön työn kautta ja osa oli enemmän koordinoitumpaa verkostotyöskentelyä kuten vammaisfoorumi ja klubitalojen kansallinen verkosto.

### 6.3 Asiantuntija- ja koulutustehtävät

Toimintaterapeutti voi toimia asiantuntijana monella erityisosaamista vaativalla alueella. Asiantuntijan tehtävät voivat olla valtakunnallisissa tai kansainvälisissä organisaatioissa ja yhteistyöverkostoissa. Toimintaterapeutina on mahdollisuus vaikuttamiseen yhteiskunnan eri tasoilla niin kuntoutuksen kuin muidenkin palveluiden suunnittelun ja toteutuksen osalta. Toimintaterapeuteilta odotetaan asiantuntijan roolissa ammattieettisten ohjeiden noudattamista. (Holma 2003: 46–47).

Aineiston mukaan toimintaterapeuteilla on selvästi mahdollisuus vaikuttaa oman alansa kehitykseen ja yleiseen mielikuvaan toimintaterapiasta. Toimintaterapia koettiin vahvana erityisosaamisena, jota tulisi markkinoida enemmän ja tehdä näin alaa tunnetuksi työllistämistä tukevissa palveluissa. Ammattikunnan kehittymistä haluttiin laajentaa ja jopa hiukan ravistella. Koettiin, että ammattikunta on jäänyt liian suppealle alueelle toimimaan ja tämä on saattanut kaventaa tulevaisuuden työllistymismahdollisuuksia.

*”Onko toimintaterapeutit missanneet jo tuhannen taalan paikan työllistymispalveluissa? Että menikö juna jo?”*

*”Ollaan pidetty liian tiivistä kiinni siitä ammattinimikkeestä ja sitten on tulleet muut ammattikunnat. Niinku nämä työvalmentajat ja sosionomit.”*

Toimintaterapeutista osaamista arvostettiin, mutta toisaalta nähtiin arvokkaana myös muiden ammattialojen ja kokemuksen hyödyntäminen. Lisäkoulutusta oli hankittu psykoterapian, sosiologian ja terveystieteiden aloilta. Suurimmalla osalla vastaajista oli myös lisäkoulutusta erilaisten arviointimenetelmien käytöstä.

Kaikki vastaajat kokivat työnsä ”punaisena lankana” olevan toimintaterapeutin ajattelutavan. Ajattelua kuvattiin ihmisen kokonaisvaltaiseksi ymmärtämiseksi. Myös toiminnalla ja sen mahdollistamisella oli ajattelussa keskeinen osa. Vaikka osa vastaajista

ei enää tehnyt ns. ruohonjuuritason työtä, he kertoivat hyödyntävän toimintaterapian osaamista myös mm. oman yksikkönsä toimintaa suunniteltaessa.

*”Viimeksi tänään pohdin uudistuneen lain vaikutuksia meidän porukkaan. Mietittiin, miten mikäkin vaikuttaa ja mitä me voitaista tehdä.”*

Erilaiset yhteiskunnalliset palvelurakenteiden uudistukset olivat vaikuttaneet jokaisen työhön erittäin konkreettisesti. Vastaajat kertoivat palvelurakenteiden nopeista muutoksista ja niiden vaikutuksista omaan työhönsä. Rakenteelliset uudistukset koettiin osittain hyviksi ja niissä nähtiin myös kuntoutuksellisia elementtejä, mutta toisaalta oltiin hämmästyneitä siitä, miten äärilaitoihin päätökset palveluiden saatavuudesta voidaan viedä ja kuinka tämä saattaa näyttäytyä jopa heitteille jättämisenä jonkin tietyn kohde-ryhmän kohdalla.

”On mielenkiintoista, miten meillä mennään aina äärilaidasta toiseen. Ensi on vuosikausia opetettu ihmisiä tietyllä tavallaan toimimaan näissä byrokratian rattaissa ja sitten ikään kuin yhden yön ihme tapahtuu ja yhtäkkiä heiltä odotetaan ihan jotain muuta.”

## 7 Johtopäätökset

Työn tulokset osoittavat, että toimintaterapeuttiselle osaamiselle on selvä paikka työllistymistä tukevissa palveluissa. Osaamista pitäisi pystyä markkinoimaan näkyvämmiin ja suurella teholla. Pienen ammattikunnan haasteet tunnistettiin ja niihin koetettiin etsiä syitä ja seurauksia, jotta voitaisiin tehdä asioita uudella tavalla.

Ammattikunnan kehittymiseksi ehdotankin, että toimintaterapian koulutukseen lisätään enemmän tietoa ja käytännön harjoittelua työllistymistä tukevissa palveluissa. Tätä kautta saataisiin vietyä ”kentälle” tietoa siitä, minkälaisista lisäarvoa tuottavaa taitoa meillä on tarjota.

Yhteiskunnallisen vaikuttamisen merkitystä ei voi vähätellä vaan siihen tulee kiinnittää entistä enemmän huomiota. Tarvitaan suurempia massoja, jotta saadaan näkyvyyttä. Työllistymistä tukevissa palveluissa työskentelevillä toimintaterapeuteilla olisi nyt tilaisuus verkostoitua ja pohtia kuinka vaikuttamistyötä voitaisiin lisätä.

## 8 Pohdinta

Tämän työn valmistumisella on minulle hyvin suuri merkitys. Tiedän työn olevan vain pintaraapaisu tästä hyvin monisäikeisestä aihealueesta. Halusin kuitenkin herättää keskustelua siitä, että toimintaterapialla on mielestäni paljon annettavaa tälle hyvin viidakkomaiselle työllistamispalveluiden alueelle.

Työn tekemisen vaiheittain nopeasti eteneminen oli minulle ominainen tapa työskennellä. Työni alkuvaiheessa harhailin ja pohdin paljon, miten työtä tulisi viedä eteenpäin ja mikä olisi oleellista tietoa työn kannalta. Kävin kaksi hyvin antoisaa keskustelua Vamla:n kehittämispäällikön Marja Nevalaisen kanssa ja näiden keskusteluiden myötä pääsin enemmän käsiksi aiheen rajaukseen, lisäksi sain vahvistusta sille, että työni on ajankohtainen ja kiinnostava. Työlleni ei löytynyt sopivaa työelämäyhteistyötä niiden aikarajojen puitteissa, jotka käytettävissäni oli ja tämän vuoksi päädyin hyödyntämään muutamia ennalta tunnettuja toimintaterapeutteja työn aineiston hankkimisessa. Toki näkyvyyttä olisin varmasti saanut enemmän, jos olisin löytänyt yhteisen kiinnostuksen aiheesta esimerkiksi Toimintaterapeuttiliiton kanssa.

Työllistymiseen liittyvien palveluiden toteuttamisesta minulla oli jo muutaman vuoden työkokemus takana ja tämä ohjasi selvästi työhön liittyvän tiedon hankinnassa. Olin jo työni puolesta tutkinut aihetta ja siihen liittyvää lainsäädäntöä ennen varsinaisen opinäytetyön aloittamista. Oman kokemukseni koin ajoittain rikkautena, mutta myös taakana. Oli vaikeaa löytää teoreettista ja tutkittua tietoa mikä vaikeutti työskentelyä monin tavoin. Myös omat mielikuvat, kokemukset ja niiden kautta syntyneet näkemykset työllistymistä tukevista palveluista olivat voimakkaita ja jouduinkin pohtimaan matkani varrella näiden läpinäkyvyyttä työtä tehdessä.

Tutkimuksellinen puoli työssäni on varmasti haparoivaa. Hops-opiskelijana opiskelutaitoni olivat selvästi vanhentuneita ja menetelmien käytössä olisin tarvinnut päivittämistä. Ajalliset resurssit tulivat myös tässä vastaan ja työ on nyt todella näköiseni – niin hyvässä kuin huonossakin. Ryhmämuotoisesta haastattelusta itselläni ei ollut kokemusta ennen tätä työtä ja tämän uskon tämän vaikuttaneen työni tuloksiin. Olisin kaivannut vielä täsmällisempää tietoa vastaajiltani, mutta haastattelun edetessä unohdin palata muutamiin yksityiskohtiin, jotka olisivat voineet tuoda lisää tietoa tutkittavasta aiheesta.

Työni keskittyi selventämään minkälainen ”palveluviidakko” työllistymistä tukevat palvelut ovat ja mikä on toimintaterapeuttisen osaamisen merkitys sekä mahdollisuus näissä palveluissa. Olen iloinen siitä, että vastaajani uskalsivat tuoda rohkeasti esille sen, että olivat myös hiukan pettyneitä oman ammattikuntansa ”jumiutumiseen” perinteisiin toimintaterapian aloihin. Lisäksi he kokivat ettei alalla arvostettu riittävästi sellaisia työnkuvia, joissa tehtävänimikkeenä oli jokin muu kuin toimintaterapeutti. Koen, että tämän tiedon julkituominen on yksi tärkeimmistä työni tuloksista.

## 9 Lähteet

Asikainen, S., Suoperä M. Työikäisten työhönpalaaajien toimintaterapiainterventioiden nykykäytännöt Suomessa. Pro gradu-tutkielma. Jyväskylän yliopisto 2010.

Filatov, T. Selvitystyö välityömarkkinoiden mahdollisuuksista tukea vaikeasti työllistyvien työelämäänsä osallistumista ja työmarkkinoille pääsyä. TEM raportteja 7/2013.

Harra, T., Salminen, A-L., Joutsivuo, T.(toim.) Mistä Toi on tullut?. Edita. Helsinki 2005

Hautala, Tiina – Hämäläinen, Tuula – Mäkelä, Leila – Rusi-Pyykönen, Mari 2011. Toiminnan voimaa, toimintaterapia käytännössä. Helsinki: Edita Prima

Helsingin Klubitalot ry:n perehdytyskansio. 2011.

Hirsjärvi, Sirkka – Remes, Pirkko – Sajavaara, Paula 2010. Tutki ja kirjoita. 15.–16. painos. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino Oy.

Holma, T. (toim.). Toimintaterapianimikkeistö. Suomen kuntaliitto. Helsinki 2003.

Ilmarinen, J. Pitkää työuraa. Gummerus kirjapaino oy. Jyväskylä 2006.

Ilmarinen, J. Työkykyä edistävät ja heikentävät tekijät. Julkaisussa: Rautoja, S. (toim.). Hyvä työkyky: työkyvyn ylläpidon malleja ja keinoja. Työterveyslaitos. Helsinki 1995.

Joutsivuo, T.(toim.) Mistä Toi on tullut?. Edita. Helsinki 2005

Kansaneläkelaitos www-sivut, luettu 8.11.2013.

Kielhofner, Gary 2008. Model of Human Occupation. Theory and application 4. painos. Baltimore MD: Lippincott Williams & Wilkins.

Klem, Simo. Työllistymistä tukeva toiminta, työtoiminta ja työhönvalmennus sosiaalihuollossa. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja 23. 2013.

Kuntoutusportti www-sivut, luettu 8.11.2013



Laki julkisista työvoima- ja yrityspalveluista. Annettu 28.12.2012.

Laki kuntouttavasta työtoiminnasta. Annettu 2.3.2001.

Lampinen, P., Pikkusaari, S. Työ(hön)valmennus pintaa syvemmältä. Vates-säätiö. Kerava 2012.

Launiainen, H., Lintula, L., Holma, T. (toim.). Toimintaterapianimikkeistö. Suomen kuntaliitto. Helsinki 2003.

Leino, I. Tulevaisuuden toimintaterapeuttien työnkuva toimintaterapeuttiopettajien kokemana. Opinnäytetyö. Jyväskylän ammattikorkeakoulu 2011.

Letts, L., Rigby, P., Stewart D. Using environments to enable occupational performance. SLACK Incorporated 2003.

Ojasalo, Katri., Moilanen, Teemu., Ritalahti, Jarmo 2009. Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. 1. painos. Helsinki: WSOYpro Oy.

Ollikainen, A-M. Marginaalista maailmalle. Vates-säätiö. Kerava 2009.

Peltoniemi, A. Työllisten työkyky vuonna 2004. Työpoliittinen tutkimus nro 274. Työministeriö 2005.

Pierce, D. Occupation by Design: Dimensions, Therapeutic Power, and Creative Process. The American Journal of Occupational Therapy. 2001.

Pierce, D. Occupation by Design. Building therapeutic power. Philadelphia. F.A Davis Co. 2003.

Repo, T. Mitä TOI tekee nuorisopsykiatriassa? Pro gradu-tutkielma. Jyväskylän yliopisto 2011.

Sandström., Koski, P. Sportti työllisti. Turun yliopisto (kehittämisen ja tutkimusraportti).2011.

Suikkanen, A. Selvitys välityömarkkinoista. TEM/raportteja.2008.

Tuomi, J., Sarajärvi, A. Laadullinen tutkimus ja sisällön analyysi 6.painos. Tammi. Helsinki 2009.

Työeläkelakipalvelut www-sivut, luettu 8.11.2013

Työterveyslaitos www-sivut. luettu 8.11.2013.

Vehkaperä, U., Joutsivuo, T.(toim.) Mistä Toi on tullut?. Edita. Helsinki 2005

## Liitteet

### Ryhmämuotoisen teemahaastattelun kysymykset

#### Taustatiedot

- Milloin olet valmistunut toimintaterapeutiksi?
- Kuinka paljon sinulla on alakohtaista työkokemusta?
- Millä nimikkeellä työskentelet?
- Missä työskentelet? (kunta/valtio, yksityinen työnantaja, järjestö/säätiö, yksityinen ammatinharjoittaja, joku muu?)
- Kuinka pitkään olet työskennellyt työllistämiseen liittyvien palveluiden parissa?
- Oletko hankkinut itsellesi sellaista lisäkoulutusta, joka mielestäsi tukee työtäsi työllistymistä tukevissa palveluissa? Jos niin mitä?

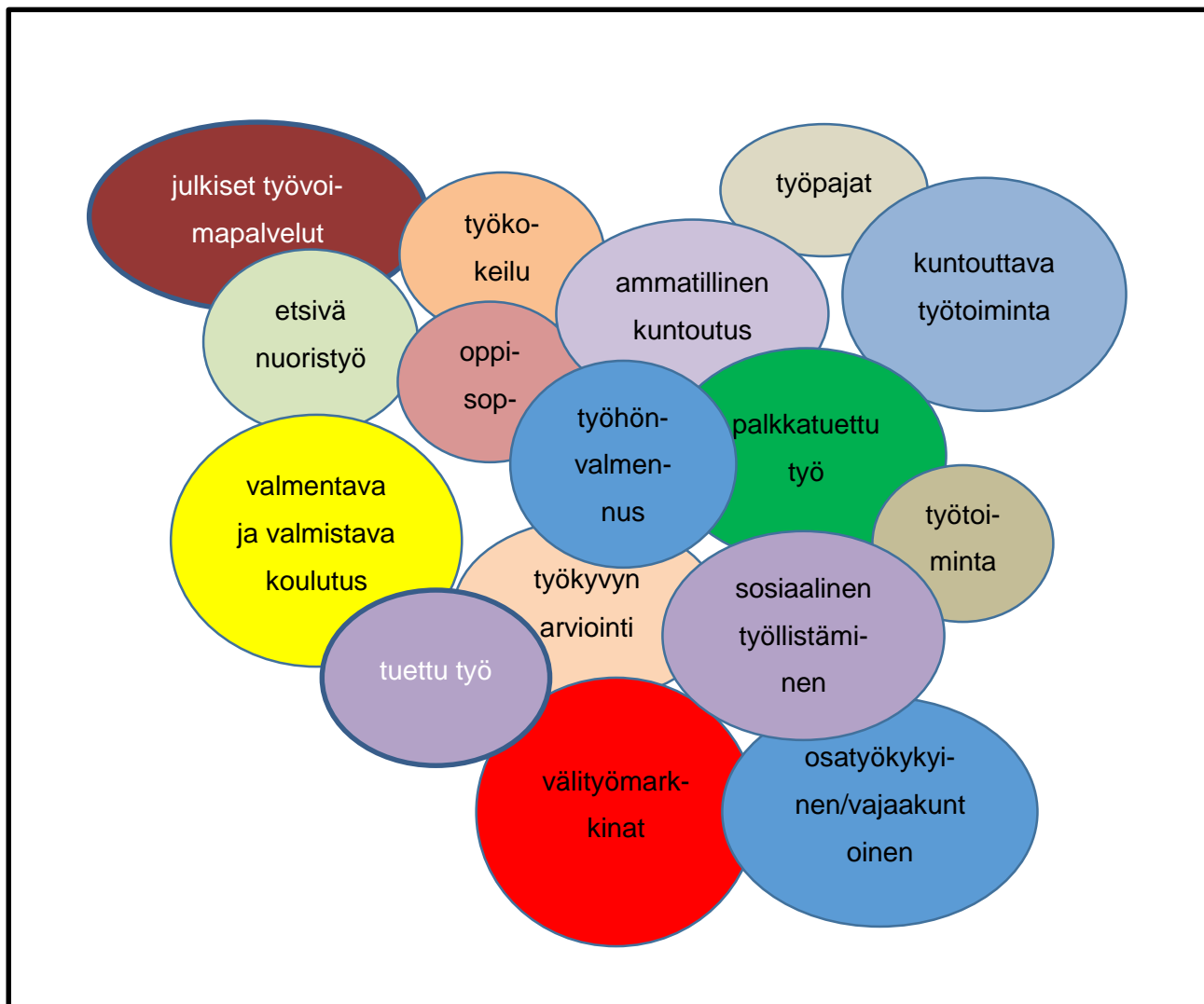
#### Kysymykset ryhmähaastatteluun

- Mitä ajattelet tämän hetken työllistymistä tukevista palveluista?
- Ovatko palvelut riittäviä sille kohderyhmälle, jonka parissa työskentelet? (saatavuus, palvelusisältö, keinot/metodit, laatu)
- Millä tavoin työssäsi näkyy se, että olet koulutukseltasi toimintaterapeutti?
- Mikä on oma näkemyksesi toimintaterapian asemasta tulevaisuudessa työllistymistä tukevissa palveluissa?

#### Haastattelussa esitetyt lisäkysymykset

- ”Mitä kautta saatte tiedon näistä muuttuvista tekijöistä kuten laista ja muista uudistuksista? Minkä pohjalta lähdette suunnittelemaan toimintaanne?”
- ”Haetteko toimintaterapeutista osaamista mistään? Siis etsittekö uusimpia julkaisuja tai seuraatteko, mitä uutta toimintaterapian saralla tapahtuu?”

## Työllistymistä tukevien palveluiden miellekartta



Miellekartta työllistymistä tukevien käsitteiden "viidakosta". (Ruuhonen 2013)